

Infos
für
Betriebe

Lehrlinge finden-

Lehrlinge binden.

VOM BETRIEBSPRAKTIKUM ZUM LEHRVERTRAG

www.handwerks-power.de



DAS HANDEWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.

Investieren Sie in die Zukunft!

Sehr geehrte Unternehmerinnen und Unternehmer,

in vielen Regionen kommen schon heute mehr Lehrstellen auf einen potenziellen Bewerber als umgekehrt. Und in den kommenden Jahren wird sich die Situation noch verschärfen. Denn jedes Jahr geht die Zahl der Schulabgänger zurück. So besuchen in Baden-Württemberg aktuell noch knapp 1,2 Millionen Jugendliche eine allgemeinbildende Schule. In zehn Jahren werden es nur noch rund eine Million Jugendliche sein.

Als Unternehmer im Handwerk brauchen wir gut ausgebildeten Nachwuchs – Mitarbeiter, auf die wir bauen können und die unsere Unternehmen auch künftig voranbringen. Sie selbst haben den größten Einfluss auf die Zukunft Ihres Unternehmens! Wenn Sie Ihre Erfahrung und Ihr Wissen an geeignete Lehrlinge weitergeben, brauchen Sie sich um künftige Fachkräfte nicht zu sorgen.



Um den Bedarf an qualifizierten Lehrlingen zu decken, braucht es neue Strategien, um Jugendliche für das Handwerk zu begeistern. Ein innovatives Ausbildungsmarketing wird also auch für Kleinbetriebe immer wichtiger, um für Bewerber und Praktikanten attraktiv zu werden. Die Selbstpräsentation Ihres Unternehmens in der Öffentlichkeit – sei es im Internet oder in anderen Medien – bietet hierfür die Grundlage.

Der Wunsch nach einem interessanten Beruf und einem sicheren Arbeitsplatz steht bei Schülern an oberster Stelle. Optimale Voraussetzungen, um ihnen zu zeigen, welche Perspektiven ihnen das Handwerk bietet.

Mit diesem Leitfaden wollen wir Sie bei der Nachwuchsgewinnung für Ihr Unternehmen unterstützen und Ihnen dabei helfen, qualifizierte junge Menschen zu finden und dauerhaft an Ihr Unternehmen zu binden.

Investieren wir gemeinsam in die Zukunft!

Ihr Joachim Möhrle

A handwritten signature in cursive script, reading 'Jo. Möhrle', in a dark ink.

Landeshandwerkspräsident

Inhalt

Die Lehrlinge werden knapp	Seite 4
Strategische Nachwuchswerbung	Seite 5
Gute Gründe für eine Ausbildung im Handwerk	Seite 6
Idealer Einstieg: Bildungspartnerschaften	Seite 7
Das Betriebspraktikum – ein Testlauf für beide Seiten	Seite 9
Checkliste – rund ums Betriebspraktikum	Seite 11
Rechtliche Grundlagen für Betriebspraktika	Seite 12
Gewinnen Sie Multiplikatoren	Seite 17
Suche und Auswahl geeigneter Nachwuchskräfte	Seite 18
Was will ich für meinen Betrieb?	Seite 19
Die Stellenanzeige	Seite 21
Bewerbungsmappen und Zeugnisse – worauf achten?	Seite 23
Das Vorstellungsgespräch	Seite 24
Vertragsabschluss und Ausbildungsbeginn	Seite 26
Anhang	

Die Lehrlinge

werden knapp

Der Wettbewerb um die Fachkräfte hat begonnen.

- Die Geburtenrate sinkt: Bis 2050 fällt die Bevölkerung von 82 Mio. auf ca. 65 bis 70 Mio.
- Parallel dazu sinkt die Zahl der Lehrlinge im Handwerk.
- Die Anmeldezahlen für die Meisterprüfung haben sich seit 1991 halbiert.
- Der Arbeitsmarkt klafft auseinander: Einerseits immer mehr Akademiker, andererseits vermehrt ungelernete Arbeiter.



In den nächsten Jahren wird sich die Situation im Ausbildungsmarkt dramatisch verschärfen. Denn: Die Geburtenrate sinkt und sinkt. Die Zahl der leistungsstarken Lehrlinge im Handwerk nimmt überdurchschnittlich ab, weil derzeit viele Schüler eine vollschulische Ausbildung bevorzugen oder eine Karriere in der Industrie starten möchten. Das bedeutet: Der tägliche Konkurrenzkampf geht weiter – jetzt auf dem Lehrstellenmarkt. Ein Konkurrenzkampf um Jugendliche mit dem besten Abschluss, um die Motivierten, um die Talentierten.

Behaupten Sie sich in der neuen Konkurrenz.

Der Wettbewerb um die Lehrlinge hat bereits begonnen. Während man andernorts über Lehrstellenmangel klagt, steigt in Baden-Württemberg die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze. Wie in jeder Konkurrenzsituation müssen Sie jetzt gegen die Wettbewerber bestehen und sich die besten Ressourcen – sprich Lehrlinge – sichern.

Ca. 20.000 junge Menschen entscheiden sich in Baden-Württemberg jedes Jahr für einen Handwerksberuf. Da ist sicher auch ein Kandidat dabei, der perfekt zu Ihrem Betrieb passt und die richtigen persönlichen Eigenschaften mitbringt. Nur: Den müssen Sie finden und für sich gewinnen, bevor es Ihr Konkurrent tut. Seien Sie schneller. Warten Sie nicht mit der Suche, sondern packen Sie das Thema aktiv an.

Wie Sie in diesem neuen Wettbewerb bestehen können, zeigen wir Ihnen auf den folgenden Seiten.



Strategische Nachwuchswerbung

Nachwuchswerbung beginnt lange vor dem Schalten einer Stellenanzeige in einer lokalen Zeitung. Hier konkurrieren Sie mit vielen anderen Unternehmen. Die großen Industriebetriebe punkten alleine durch ihren Namen – was dann noch an potenziellen Bewerbern übrig ist, müssen Sie sich mit allen anderen Betrieben teilen.

Natürlich können solche Anzeigen sehr erfolgreich sein, aber es gibt noch weitere Möglichkeiten. Machen Sie potenzielle Lehrlinge bereits früh auf sich und Ihren Betrieb aufmerksam. Ein übersichtlicher Internetauftritt ist beispielsweise ein guter Anfang. Ihr Hauptaugenmerk sollten Sie allerdings auf Haupt- und Realschulen sowie Gymnasien in Ihrer Region richten, denn hier ist Ihre Zielgruppe versammelt und gut erreichbar.

Ergreifen Sie also die Initiative! Gehen Sie auf Schulen und Lehrkräfte zu und stellen Sie sich und Ihren Betrieb vor. Bieten Sie Betriebsbesichtigungen an! Oder stellen Sie Ihr Handwerk im Unterricht vor! Wenn Sie durch solche Maßnahmen Interesse geweckt haben und deutlich machen konnten, dass auch Sie Ihren Beitrag zur Berufsorientierung junger Menschen leisten wollen, dann werden Sie motivierte Schüler bekommen, die in Ihrem Betrieb ein Praktikum machen und sich ausbilden lassen wollen.

Viel besser als in einem kurzen Bewerbungsgespräch können Sie sich von den Stärken, der Motivation und der Arbeitshaltung während eines Betriebspraktikums überzeugen und sehen, ob der Schüler oder die Schülerin in Ihren Betrieb passt. Dieser „Test“ dient nachweislich der Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen, da auch die Jugendlichen durch das Praktikum die Möglichkeit haben, ihre Vorstellungen in der Realität zu überprüfen und gegebenenfalls zu revidieren.



Gute Gründe für eine Ausbildung im Handwerk



Die „Stars“ der Schule. Und wie Sie sie gewinnen.

Als Handwerksbetrieb treten Sie gegen eine harte Konkurrenz an: Industrie und Handel versprechen verlockende Karrieren. Da müssen Sie als Handwerksbetrieb schon besonders viel bieten, um mithalten zu können.

Das Handwerk bietet den Jugendlichen interessante Perspektiven. In Industrie und Handel sind die Lehrlinge das letzte Glied in der Kette – ein kleines Rädchen, das letztlich nicht viel bewegen kann.

Ihr Vorteil: Verantwortung von Anfang an. Denn in Ihrem Betrieb kommt es auch auf die Lehrlinge an. Hier können die Jugendlichen anpacken – sie sind schon bald wichtig und gefragt. Denn als Angestellte in Industrie und Handel schaffen nach der Ausbildung nur die wenigsten den Aufstieg in verantwortungsvolle Positionen – erst recht nicht in die Selbstständigkeit. Genau diese Chancen sind Ihr Vorteil für die „Stars“ unter den Bewerbern.



Das Handwerk bietet mehr, als die meisten Schüler und Lehrer wissen! Aufstiegsmöglichkeiten bis weit über die Meisterprüfung und Selbstständigkeit hinaus. Schon die Ausbildung kann vielseitig gestaltet werden: Beispielsweise gibt es Zusatzqualifikationen wie den „Management Assistenten im Handwerk“ für Lehrlinge mit Abitur. Duale Studiengänge sind im Handwerk ebenfalls möglich. Nach der Gesellenprüfung gibt es viele Möglichkeiten sich zu spezialisieren oder weiterzubilden. Und sogar ein Studium parallel zum Beruf ist heute in den meisten Handwerksberufen möglich. Mittlerweile gibt es auch viele Programme, die Auslandsaufenthalte für Handwerker während oder nach der Lehre organisieren und finanziell unterstützen.

Zeigen Sie den Jugendlichen diese Perspektiven auf und machen Sie deutlich, dass mit der Gesellenprüfung längst nicht Schluss ist. So können Sie die anderen Branchen schlagen.

Idealer Einstieg: Bildungspartnerschaften

Die Erfahrung, was es bedeutet in einem bestimmten Beruf zu arbeiten, kann Schülerinnen und Schülern theoretisch nur sehr schwer vermittelt werden. Für einen reibungslosen Übergang ins Berufsleben und die richtige Berufswahl lernen Jugendliche ihre Möglichkeiten und Neigungen am besten direkt im Betrieb kennen. Deshalb arbeiten Handwerks- und Industriebetriebe oft mit lokalen Schulen zusammen und bieten z. B. Praktika und Betriebsbesichtigungen an. Um diese Kooperationen zwischen Schulen und Betrieben auszuweiten, haben sich in Baden-Württemberg Landesregierung, Kammern und Verbände zum weiteren Ausbau und zur Förderung von Bildungspartnerschaften zusammengeschlossen. Eine Bildungspartnerschaft mit einer oder mehreren Schulen eröffnet Ihnen als Betrieb aber auch einen direkten Zugang zu den Lehrlingen von morgen. Die Schüler sollen innerhalb der Bildungspartnerschaften verschiedene Berufe möglichst praxisnah erleben und Ihrer Fantasie sind dabei keine Grenzen gesetzt.

Betriebsbesichtigungen für Schulklassen

Im einfachsten Fall bieten Sie Betriebsbesichtigungen für interessierte Schulen an. Eine umfangreiche Vorbereitung ist dafür nicht notwendig: Ihre internen Betriebsabläufe geben die Reihenfolge des Besichtigungsrundgangs vor. Am effektivsten ist es, wenn dazu nicht die ganze Klasse, sondern nur kleinere Gruppen von sechs bis acht Schülern kommen.

Betriebsbesichtigungen können Sie natürlich auch im Rahmen eines „Tages der offenen Tür“ durchführen. Zum Beispiel bietet dafür der jährlich in ganz Deutschland stattfindende „Girls' Day“ einen guten Anlass, speziell Mädchen anzusprechen, um ihnen einen Einblick in die verschiedenen Berufsfelder Ihres Betriebs zu geben. Damit treten Sie nicht nur an eine interessante Zielgruppe heran, sondern präsentieren sich auch als innovativer Ausbildungsbetrieb. Weitere Informationen finden Sie unter www.girls-day.de.



Tag der offenen Tür – zeigen Sie, was Ihr Betrieb bietet.

Zeigen Sie die Vielfalt Ihres Berufes und präsentieren Sie Ihren Betrieb. Laden Sie Lehrkräfte und Schüler, Eltern und auch Kunden zu einem „Tag der offenen Tür“ in den Betrieb ein. Besonders viel Aufmerksamkeit werden Sie erhalten, wenn Sie die Veranstaltung dabei unter ein bestimmtes Motto stellen oder in andere Veranstaltungen wie beispielsweise verkaufsoffene Sonntage oder Schul- und Stadtfeste einbinden. So können Sie zukünftige Nachwuchskräfte aufmerksam machen und gleichzeitig bei Kunden für Ihren Betrieb werben.



Lehrlinge berichten „live“ aus dem Arbeitsalltag.

Stellen Sie Ihr Handwerk in einer Schule vor, sollten Sie dabei aber in jedem Fall auch Ihre Lehrlinge zu Wort kommen lassen. Zwischen Lehrlingen und Schülern wird die gleiche Sprache gesprochen. Schüler und Schülerinnen haben so weniger Hemmungen, Fragen zu stellen. Außerdem wirkt ein Gleichaltriger manchmal glaubwürdiger. Aber auch ein Gespräch mit dem Chef ist für Schüler interessant. Fragen wie „Wie kommt man zu einem eigenen Betrieb?“ oder „Wie sieht der Alltag eines Betriebsleiters aus?“ können dabei aus erster Hand beantwortet werden.

Weitere Optionen

Es gibt aber noch viele weitere Möglichkeiten, wie Sie mit einer Schule kooperieren können: Bei Techniktagen, Praktika, Schulinfotagen oder verschiedenen Projekten können Sie Ihren Betrieb und Ihr Handwerk präsentieren. Ob es nun um den Bau einer Gartenlaube für den Schulhof oder um einen Fotografieworkshop innerhalb einer Projektwoche geht – das Handwerk bietet Schülerinnen und Schülern schier endlose Möglichkeiten Praxisluft zu schnuppern. Denn oft ist Jugendlichen gar nicht klar, wie viele verschiedene Berufe es überhaupt gibt, und dass Ihnen vielleicht eine handwerkliche Tätigkeit deutlich mehr Spaß macht als ein Bürojob. Die Zusammenarbeit mit Schulen gibt Ihnen die Chance, Ihr Handwerk und Ihren Betrieb bekannt und beliebt zu machen. So sichern Sie sich einen regen Zulauf an Praktikanten und Lehrlingen.

Bei Bedarf unterstützt Sie die Handwerkskammer Ihrer Region gerne bei der Suche nach einer passenden Partnerschule. Weitere Informationen finden Sie auch unter www.bildungspartner-bw.de.

Das Betriebspraktikum - ein Testlauf für beide Seiten

Zumindest einmal in ihrer Schulzeit machen alle Schüler ein Schülerbetriebspraktikum. Daneben gibt es auch die Möglichkeit, Schülern ein Ferienpraktikum anzubieten. In welcher Form auch immer – es liegt in Ihren Händen, das Praktikum zu einem positiven Erlebnis für den Schüler oder die Schülerin zu machen und gleichzeitig zum Test für beide Seiten werden zu lassen.

Diverse Studien kommen zu dem Ergebnis, dass die Wahrscheinlichkeit eines Abbruchs der Berufsausbildung deutlich zurückgeht, wenn der Ausbildungsbetrieb und der oder die zukünftige Auszubildende sich vor Beginn der Berufsausbildung durch ein Praktikum kennen gelernt haben. Sie können während des Praktikums prüfen, ob der oder diejenige Ihren Vorstellungen und Anforderungen entspricht. Persönlichkeit, Motivation, Teamfähigkeit sowie handwerkliche Fertigkeiten können Sie nach dem Praktikum viel besser einschätzen als nach einem kurzen Vorstellungsgespräch. Nutzen Sie also die Chance, ein Praktikum auch als Entscheidungshilfe bei der Besetzung von freien Ausbildungsplätzen heranzuziehen.

Selbstverständlich ist es aufwändig, eine Schülerin/einen Schüler im Betrieb zu haben, zumal die Jugendlichen auch das Gefühl haben sollten, dass Sie etwas dazulernen und nicht nur stupide Arbeiten ausführen. Trotzdem überwiegen die Vorteile: Ist Ihr/e Praktikant/in nach dem Praktikum an einer Ausbildung in Ihrem Betrieb interessiert, wissen Sie schon, was Sie an ihm oder ihr haben und brauchen kein aufwändiges Bewerbungsverfahren mehr. Möchte er oder sie keine Ausbildung in diesem Beruf machen, wird er oder sie trotzdem von dem positiven Praktikum in der Schule erzählen. Automatisch haben Sie so Kontakt zu Lehrkräften und können auf weitere Praktikanten und/oder potenzielle Lehrlinge hoffen.





Schülerbetriebspraktikum und Ferienpraktikum

Das Schülerbetriebspraktikum ist ein Pflichtpraktikum aller allgemeinbildenden Schulen und wird somit versicherungsrechtlich als Schulveranstaltung behandelt. Dieses Praktikum findet je nach Schulart in der 8., 9. oder 10. Klasse statt und soll den Jugendlichen bei der Berufsorientierung helfen. Meist wird das Praktikum im Block durchgeführt und dauert zwischen ein und zwei Wochen. Die Schülerinnen und Schüler werden von den Lehrkräften in einer speziellen Unterrichtseinheit auf das Schülerpraktikum vorbereitet. Möglichst selbstständig sollen sich die Jugendlichen einen Praktikumsplatz suchen und hierbei wichtige Erfahrungen für eine spätere Bewerbungsphase machen.

Das Ferienpraktikum kann von Schülerinnen und Schülern freiwillig ohne schulischen Bezug in den Ferien absolviert werden. Die Schülerinnen und Schüler müssen mindestens 15 Jahre alt sein und das Praktikum darf nicht länger als vier Wochen im Jahr dauern.

Im Rahmen eines Schülerbetriebspraktikums und eines Ferienpraktikums dürfen die Tätigkeiten, die die Jugendlichen verrichten, nicht in den produktiven Arbeitsprozess einbezogen werden. Die Arbeiten sollen hauptsächlich dazu dienen, den Jugendlichen einen Eindruck vom Praktikumsberuf und den entsprechenden Tätigkeiten zu vermitteln. Deshalb ist eine Vergütung auch nicht vorgesehen.

Leisten Sie Ihren Beitrag zu einem für beide Seiten befriedigenden Praktikumsverlauf.

- Nehmen Sie Kontakt mit den örtlichen Schulen auf!
- Formulieren Sie konkret, für welchen Ausbildungsberuf Sie einen Praktikumsplatz anbieten können und in welchem Zeitrahmen.
- Bieten Sie Betriebsbesichtigungen an!
- Sie können Ihre Praktikumsstelle bei Ihrer Handwerkskammer melden, die Ihr Angebot zusätzlich unter www.handwerks-power.de im Internet aufnimmt.

Checkliste - rund ums Betriebspraktikum

VOR DEM PRAKTIKUM

- Guter Start!** Geben Sie nach dem Bewerbungsgespräch dem Jugendlichen Rückmeldung über die Qualität der Bewerbungsunterlagen und das Auftreten im Bewerbungsgespräch! Achtung: Das Schülerbetriebspraktikum ist keine berufliche Eignungsfeststellung!
- Gute Begleitung!** Bestimmen Sie eine/n Mitarbeiter/in als Ansprechpartner/in bzw. Betreuer/in für den Praktikanten/die Praktikantin. Zu seinen/ihren Aufgaben zählt, den Schüler/die Schülerin über die in Ihrem Betrieb geltenden Regeln und Sicherheitsmaßnahmen zu informieren.
- Guter Streckenverlauf!** Erstellen Sie schon im Vorfeld mit dem Praktikanten/der Praktikantin einen Praktikumsplan! Die Schüler/innen sollten einen Einblick in alle für den jeweiligen Ausbildungsberuf relevanten Arbeitsbereiche bekommen.

WÄHREND DES PRAKTIKUMS

- Gute Motivation!** Lassen Sie den Schüler/die Schülerin im Laufe des Praktikums unter Anleitung einfach zu bewältigende Arbeitsaufträge selbstständig durchführen. Dadurch haben Sie die Möglichkeit festzustellen, wie weit der Praktikant/die Praktikantin den Anforderungen Ihres Betriebes entspricht.
- Guter Boxenstopp!** Der/die Betreuer/in sollte sich am Ende jedes Arbeitstages kurz Zeit nehmen, um mit dem Schüler/der Schülerin den Tag und seine Erlebnisse zu besprechen. So können eventuelle Unstimmigkeiten aus dem Weg geräumt werden.
- Gute Zusammenarbeit!** Nutzen Sie den Besuch des Betreuungslehrers/der Betreuungslehrerin, um zu zeigen, wie Ihr Betrieb organisiert ist und welche Erwartungen Sie an zukünftige Auszubildende haben.

NACH DEM PRAKTIKUM

- Gute Kommunikation!** Der/die Betreuer/in des Praktikanten/der Praktikantin sollte mit der Lehrkraft ein Gespräch über den Praktikumsverlauf und seine/ihre Beobachtungen führen. Die Lehrkräfte sind in der Regel sehr interessiert an einer solchen Fremdwahrnehmung ihrer Schüler/innen.
- Gut im Ziel!** Am Ende des Praktikums sollten Sie dem Praktikanten/der Praktikantin eine Praktikumsbescheinigung ausstellen (siehe Beilagen).

Rechtliche

Grundlagen

für Betriebspraktika

(Quelle: „Praktika in Betrieben: Wissenswertes in Kurzform“, Hrsg: Westdeutscher Handwerkskammertag)

Jugendarbeitsschutzgesetz

Das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) legt fest, unter welchen Bedingungen Schülerinnen und Schüler in Betrieben arbeiten oder beispielsweise als Praktikanten beschäftigt werden dürfen. Wichtig für die Beschäftigungsbedingungen sind zunächst das Alter der Schülerinnen und Schüler sowie die Tatsache, ob es sich um ein Schülerbetriebspraktikum oder ein Ferienpraktikum handelt. Das Jugendarbeitsschutzgesetz unterscheidet grundsätzlich zwischen Kindern und Jugendlichen. Kind ist, wer noch nicht 15 Jahre alt ist. Jugendliche sind mindestens 15, aber noch nicht 18 Jahre alt. Unterliegen Jugendliche der Vollzeitschulpflicht (in Baden-Württemberg in der Regel neun persönliche Schuljahre), so gelten sie als Kinder.

Grundsätzlich besteht ein Beschäftigungsverbot von Kindern. Dieses Verbot gilt nicht, wenn Sie ein Kind im Rahmen eines Schülerbetriebspraktikums während der Vollzeitschulpflicht beschäftigen.

Schülerbetriebspraktikum (Schulveranstaltung)	Ferienpraktikum (keine Schulveranstaltung)
Sie dürfen Schülerinnen und Schüler unabhängig vom Alter beschäftigen.	Die Schülerinnen und Schüler müssen mindestens 15 Jahre alt sein. Das Praktikum darf nach dem JArbSchG maximal 4 Wochen (= 20 Arbeitstage) pro Jahr während der Schulferien umfassen.
Sie müssen die Bestimmungen des JArbSchG für Kinder (< 15 Jahre) einhalten.	Solange die Schülerinnen und Schüler der Vollzeitschulpflicht unterliegen, gelten die Bestimmungen des JArbSchG für Kinder. Sind sie nicht mehr vollzeitschulpflichtig und noch keine 18 Jahre alt, beispielsweise angehende Abiturienten in den Klassen 11 bis 13, gelten die Bestimmungen für Jugendliche.

Für Schülerinnen und Schüler über 18 Jahren gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz nicht mehr. Im Wesentlichen sind nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz sowohl für das Schülerbetriebspraktikum als auch für das Ferienpraktikum folgende Punkte zu beachten:

Art der Tätigkeit	Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe I dürfen nur mit leichten und für sie geeigneten Tätigkeiten beschäftigt werden.
Höchstzulässige tägliche Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> ● Schülerbetriebspraktikum 7 Stunden ● Kinder 7 Stunden ● Jugendliche 8 Stunden (Zeit vom Beginn bis zum Ende der Beschäftigung, ohne Ruhepausen)
Höchstzulässige wöchentliche Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> ● Schülerbetriebspraktikum 35 Stunden ● Kinder 35 Stunden ● Jugendliche 40 Stunden Die Arbeit am Samstag oder Sonntag ist nur in einigen Branchen möglich, §§ 16 u. 17 JArbSchG.
Ruhepausen	Ruhepausen müssen im Voraus feststehen; 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 4,5 Stunden bis zu 6 Stunden, 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden. Als Ruhepause gilt nur eine Arbeitsunterbrechung von mindestens 15 Minuten.
Zulässige Schichtzeit*	10 Stunden (tägliche Arbeitszeit unter Hinzurechnung der Ruhepausen)
Tägliche Freizeit	Mindestens 12 Stunden nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit.
Nachtruhe*	20.00 – 06.00 Uhr
Beschäftigungsdauer pro Woche	5 Tage
Ruhetage*	Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit ist verboten.

* Für Schülerbetriebspraktika bestehen abhängig von der Betriebsart Ausnahmen hinsichtlich der Regelungen für die zulässige Schichtzeit, die Nachtruhe sowie die Ruhetage. Weitere Informationen erhalten Sie bei dem zuständigen Staatlichen Amt für Arbeitsschutz.

Verbotene Arbeiten	<p>Arbeiten, die die physische oder psychische Leistungsfähigkeit von Schülerinnen und Schülern übersteigen sind verboten, z. B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Heben, Tragen und Bewegen schwerer Lasten; ● Arbeiten, bei denen dauerndes Stehen erforderlich ist; ● Arbeiten mit erzwungener Körperhaltung; ● Arbeiten mit einem hohen Maß an Verantwortung. <p>Arbeiten, bei denen Schülerinnen und Schüler schädlichen Einwirkungen beim absichtlichen Umgang mit den besonders gefährlichen biologischen Arbeitsstoffen der Gruppen 3 und 4 im Sinne der Bio-Stoff-Verordnung ausgesetzt sind, sind verboten.</p>
Unterweisung	<p>Vor Beginn der Beschäftigung ist eine Unterweisung erforderlich über Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen Schülerinnen und Schüler bei der Beschäftigung ausgesetzt sind, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren. Bei Betrieben, die unter die Bio-Stoff-Verordnung fallen (z. B. Installationsbetriebe, Forst- und Landwirtschaft, Gärtnereien) muss die Unterweisung schriftlich fixiert und von den Praktikanten unterschrieben werden.</p>
Aufsicht	<p>Eine ausreichende Aufsicht durch fachkundige, erwachsene Personen ist sicherzustellen.</p>
Persönliche Schutzausrüstung	<p>Soweit Beschäftigten aufgrund der geltenden Unfallverhütungsvorschriften für bestimmte Tätigkeiten persönliche Schutzausrüstungen (z. B. Kopf-, Augen-, Gehörschutz, Sicherheitsschuhe) zur Verfügung gestellt werden müssen, dürfen Schülerinnen und Schüler mit solchen Arbeiten nur beschäftigt werden, wenn sie die vorgeschriebenen Schutzausrüstungen benutzen.</p>
Datenschutz	<p>Wenn Schülerinnen und Schüler während des Praktikums Zugang zu Daten haben, die unter das Datenschutzgesetz fallen, sind sie auf die Schweigepflicht hinzuweisen und dazu schriftlich zu verpflichten.</p>

Sozialversicherung

Schülerbetriebspraktikum	Ferienpraktikum
<p>Es sind keine Beiträge für die Kranken-, Arbeitslosen-, Renten- und Pflegeversicherung zu entrichten, weil das Praktikum von der Schule vorgeschrieben ist.</p>	<p>Sofern kein Arbeitsentgelt gezahlt wird, sind keine Beiträge für die Kranken-, Arbeitslosen-, Renten- und Pflegeversicherung zu entrichten. Da ein Praktikum von vollzeitschulpflichtigen Schülerinnen und Schülern auf maximal vier Wochen bzw. 20 Arbeitstage innerhalb eines Jahres befristet ist, besteht Versicherungsfreiheit. Diese besteht sogar dann, wenn ein Arbeitsentgelt gezahlt wird.</p> <p>Ist der Praktikant über 18 Jahre alt und überschreitet die Beschäftigungsdauer zwei Monate im Zusammenhang oder 50 Arbeitstage für ein Jahr, so ist er sozialversicherungspflichtig, wenn er ein Entgelt für das Praktikum erhält.</p>

Im Einzelfall ist es immer ratsam, Ihre zuständige Krankenkasse zum Thema Sozialversicherung anzusprechen.

Unfallversicherung

Schülerbetriebspraktikum	Ferienpraktikum
<p>Da es sich um eine Schulveranstaltung handelt, unterliegen Schülerbetriebspraktika der gesetzlichen Unfallversicherung. Der Schülerbetriebspraktikant ist auf dem Hin- und Rückweg sowie während der Tätigkeit als Praktikant unfallversichert.</p>	<p>Der Schüler wird gemäß §2 Abs. 2 SGB VII arbeitnehmerähnlich für den Betrieb tätig und ist ebenfalls gesetzlich unfallversichert.</p> <p>Versicherungsrechtlich ist unerheblich, ob ein Entgelt gezahlt wird oder nicht. Zuständig ist bei Eintritt des Versicherungsfalles die jeweilige Fachberufsgenossenschaft des Betriebes.</p> <p>Da Praktikanten kraft Gesetzes versichert sind, bedarf es keines Antrages bzw. Meldung an den gesetzlichen Unfallversicherungsträger vor Aufnahme eines Praktikums. Im Schadensfall hat der Betrieb diesen an den gesetzlichen Unfallversicherungsträger (Berufsgenossenschaft) unverzüglich zu melden.</p>

Haftpflichtversicherung

Schülerbetriebspraktikum	Ferienpraktikum
Der Schulträger muss für die Dauer des Schülerbetriebspraktikums eine Haftpflichtversicherung abschließen und die dafür entstehenden Kosten übernehmen.	Es besteht keine gesetzliche Haftpflichtversicherung. Vermögens- und Sachschäden, die durch Praktikanten verursacht werden, werden je nach Lage des Einzelfalls von der Haftpflichtversicherung des Betriebes oder des Praktikanten bzw. der Eltern übernommen.

Auflagen des Gesundheitsamtes

Schülerinnen und Schüler, die im Rahmen des Praktikums mit Lebensmitteln umgehen, benötigen gemäß § 43 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz vom 20.07.2000 eine Belehrung durch das Gesundheitsamt. Die Bescheinigung der Belehrung wird vom Gesundheitsamt ausgestellt und ist dem Praktikumsbetrieb vor Beginn des Praktikums zu übergeben.

An der Belehrung darf maximal drei Monate vor Aufnahme des Praktikums teilgenommen worden sein, die Bescheinigung gilt ein Jahr lang. Informationen über die Termine der Belehrung erhalten Interessierte bei den Gesundheitsämtern des entsprechenden Wohnorts.

Abgrenzung des Ferienpraktikums zur Ferienarbeit

Ziel der Ferienarbeit ist in erster Linie das Geldverdienen. Zahlreiche Schülerinnen und Schüler nutzen in den Ferien die Möglichkeit, durch eine Ferienarbeit ihr Taschengeld aufzubessern. Schülerinnen und Schüler, die 15 Jahre alt sind, dürfen in den Schulferien höchstens vier Wochen (20 Tage) im Jahr arbeiten. Diese vier Wochen können auch über das Jahr verteilt werden.

Auch hier sind die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes anzuwenden. Für Jugendliche, die noch der neunjährigen Vollzeitschulpflicht unterliegen, gelten ebenfalls die Vorschriften für Kinder. Als Kind gelten jene, die noch nicht 15 Jahre alt sind. Eine Beschäftigung von Kindern ist in der gewerblichen Wirtschaft, in der Produktion, im Handel oder im Dienstleistungsgewerbe grundsätzlich nicht zugelassen. Es gibt nur wenige Ausnahmen, wie beispielsweise das Austragen von Zeitungen oder die Betreuung von Personen und Tieren.

Versicherungstechnisch werden Ferienarbeitsverhältnisse wie reguläre Arbeitsverhältnisse behandelt. Bei Fragen zu diesem Thema wenden Sie sich bitte an Ihren zuständigen Sozialversicherungspartner.

Gewinnen Sie

Multiplikatoren

Das Lehrerbetriebspraktikum bietet Ihnen als Betrieb die Chance, mit den örtlichen Schulen eine gute Zusammenarbeit zu entwickeln und Lehrkräften neue Perspektiven aufzuzeigen.

Schon seit 1980 besteht für Lehrerinnen und Lehrer aller weiterführenden Schulen die Möglichkeit, ein Betriebspraktikum zu absolvieren. Viele Lehrkräfte verfügen über eine rein akademische Ausbildung und haben mit dieser Fortbildungsmaßnahme die Chance, einen Einblick in die Arbeits- und Betriebswelt des Handwerks zu bekommen. Nutzen Sie diese Gelegenheit und tragen Sie dazu bei, Vorurteile abzubauen und den aktiven Austausch zwischen Schule und Wirtschaft zu fördern. Da Lehrer einen großen Einfluss auf das Berufswahlverhalten ihrer Schüler/innen haben, lohnt es sich, sie von den Chancen und Möglichkeiten im Handwerk zu überzeugen.

Sie können sich z. B. mit dem zuständigen Dezernat des örtlichen Landratsamtes, das diese Fortbildung betreut, in Verbindung setzen und Ihre Bereitschaft zur Durchführung eines Lehrerbetriebspraktikums signalisieren. Durch den intensiven direkten Kontakt zu den Lehrkräften in einem Lehrerbetriebspraktikum kann sich eine gewinnbringende Zusammenarbeit entwickeln. Auch Ihre Handwerkskammer vermittelt Ihnen bei Interesse gerne Anfragen von Schulen und Lehrkräften.

Außerdem fordert der neue Bildungsplan die Lehrkräfte auf, die Schule nach außen zu öffnen und Fachleute in den Unterricht zu holen. Der Kreativität sind hier keine Grenzen gesetzt. Bringen Sie sich ein in den Berufswahlunterricht und machen Sie Ihr Handwerk und Ihren Betrieb bekannt! Sprechen Sie mit Ihrer Handwerkskammer!

Weitere Tipps für die strategische Nachwuchsgewinnung

- Nutzen Sie Messen und Gewerbeausstellungen. Dort kommen Sie mit Jugendlichen und Eltern in Kontakt.
- Nutzen Sie Presse und Medien, um auf Ihren Betrieb aufmerksam zu machen: Mit gemeinnützigem Engagement oder besonderen Events in Ihrem Betrieb kommen Sie in die lokale Presse und machen Ihren Betrieb bekannter. Zeitungen haben aber auch Spezialbeilagen zur Berufsorientierung. Platzieren Sie hier einen Bericht über die Ausbildung in Ihrem Betrieb. Die Kammern helfen Ihnen gerne mit weiterem Informationsmaterial.
- Mit einem peppigen Internetauftritt begeistern! Jugendliche sind mit dem Computer vertraut und surfen in der Freizeit gerne durch das Internet. Sprechen Sie die Jugendlichen auf Ihrer Homepage gezielt an. Dort können Sie auch freie Lehrstellen ausschreiben.

Suche und Auswahl geeigneter Nachwuchskräfte

Wenn Sie Jugendlichen eine Ausbildung im Handwerk anbieten möchten, haben Sie die Wahl zwischen verschiedenen Modellen. Durch Alternativen und attraktive Ergänzungen zur dualen Ausbildung können Sie selbstbewusst auf Jugendliche zugehen und sie für Ihren Betrieb gewinnen. Nutzen Sie diese Möglichkeiten und werben Sie mit einer vielseitigen Ausbildung um leistungsstarke Kandidaten.

Klassische duale Ausbildung

Die Auszubildenden lernen die Berufspraxis im Betrieb und in der überbetrieblichen Ausbildung. Parallel dazu besuchen sie die Berufsschule.

Duale Ausbildung mit MIH – Zusatzqualifikation für Abiturienten

Die Zusatzqualifikation „Management im Handwerk“ kann von Auszubildenden mit Abitur oder Fachhochschulreife in der Berufsschule erworben werden. Neben berufsbezogenem Fremdsprachenunterricht werden die Auszubildenden auch mit betriebswirtschaftlichen Fragestellungen und gängigen PC-Anwendungen vertraut gemacht. Diese Zusatzqualifikation wird auf Antrag auch als Teil III der Meisterprüfung anerkannt. Die Auszubildenden haben so einen Karrierevorsprung und Sie gewinnen qualifizierte Fachkräfte.

Duales Berufskolleg – Machen Sie Ihren Betrieb für ambitionierte Realschüler attraktiv!

Leistungsstarke Jugendliche wählen immer öfter eine vollschulische Berufsausbildung. Das duale Berufskolleg macht die duale Ausbildung für diese Zielgruppe wieder attraktiver. Denn mit diesem Modell können Realschüler die Fachhochschulreife absolvieren, während sie gleichzeitig im Betrieb ausgebildet werden und mit dem Gesellenbrief abschließen. Der reguläre Berufsschulunterricht wird durch den Unterricht am dualen Berufskolleg ersetzt und die Lehrlinge können während der Ausbildungszeit weitere Zusatzqualifikationen erwerben. Das duale Berufskolleg wird bereits für mehrere Gewerke angeboten (z. B. Kfz, Elektrotechnik, Farbtechnik und Raumgestaltung). Neue Fachrichtungen können aber jederzeit eingerichtet werden. Sprechen Sie mit Ihrer Handwerkskammer!

Duale Studiengänge im Handwerk

Mit dualen Studiengängen können Auszubildende einen Hochschulabschluss mit intensiven Praxisphasen im Handwerksbetrieb verbinden oder an eine Lehre anschließen. Für hochqualifizierte Jugendliche stellen solche Studiengänge ein interessantes Angebot dar und Sie binden die Führungskräfte von Morgen an Ihren Betrieb.

Auslandsaufenthalte – Werden für Jugendliche immer wichtiger!

Für Studenten sind sie selbstverständlich, aber auch für Auszubildende im Handwerk gibt es geförderte Auslandsaufenthalte. Beispielsweise können Lehrlinge mit Hilfe der Servicestelle Go.for.europe ein mehrwöchiges Praktikum im europäischen Ausland absolvieren. Weitere Informationen gibt es unter www.goforeurope.de.

Daneben gibt es weitere Zusatzqualifikation, die Sie Ihrem/Ihrer Auszubildenden während der Lehre anbieten können. Z. B. „Kundenservice und -beratung“ im Rahmen des Berufsschulunterrichts oder EDV-Lehrgänge im Bildungszentrum Ihrer Handwerkskammer. Eine Übersicht finden Sie unter www.ausbildungplus.de

Was will ich für meinen Betrieb?

Der Anfang jeder erfolgreichen Personalsuche ist, genau zu wissen, was man eigentlich sucht. Welche Fertigkeiten soll Ihr zukünftiger Lehrling mitbringen und welche persönlichen Eigenschaften soll er oder sie haben? Ihre Suche beginnt also mit der Festlegung der Anforderungen, die der Betrieb an den künftigen Auszubildenden stellt. Erst wenn Sie genau festgelegt haben, welche fachlichen, sozialen und persönlichen Kompetenzen eine Bewerberin bzw. ein Bewerber mitbringen muss, können Sie Ihre Nachwuchssuche effektiv und gezielt gestalten.

Das Anforderungsprofil

Um all diese Informationen zu sammeln und zu bündeln, bietet es sich an, ein Anforderungsprofil für die zu besetzende Stelle anzufertigen. Das kostet Sie etwas Zeit, bewährt sich aber bereits bei der Formulierung der Stellenanzeige und ist eine große Hilfe im Vorstellungsgespräch mit möglichen Kandidaten. Bei der Erstellung eines Anforderungsprofils listen Sie alle Fähigkeiten auf, die der Bewerber oder die Bewerberin mitbringen soll.

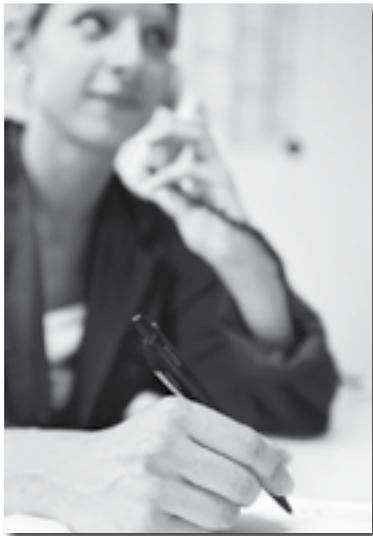


Ein kurzes Überdenken der folgenden Fragen hilft dabei weiter:

- Welcher Schulabschluss ist für eine erfolgreiche Ausbildung notwendig?
- Welche Aufgaben soll der oder die Auszubildende im Betrieb erfüllen?
- Ist besonderes mathematisches, technisches oder kaufmännisches Verständnis erforderlich?
- Müssen gewisse Grundvoraussetzungen wie Farb- und Formensinn, räumliches Vorstellungsvermögen, Augenmaß oder zeichnerische Begabung vorhanden sein?
- Erfordert die Arbeit Eigenschaften wie Geschicklichkeit, Geduld, Arbeitsgenauigkeit, Sinn für Ordnung oder Sauberkeit und Hygiene?
- Ist ein Führerschein erforderlich?
- Sind besondere Fremdsprachenkenntnisse erforderlich?
- Müssen Kenntnisse im IT-Bereich vorhanden sein?
- Wie soll es nach der Lehre weitergehen und welche Fähigkeiten sind dabei gefragt?

Fachliche, soziale und persönliche Kompetenzen

Bei der Auflistung aller Kompetenzen unterscheiden Sie am besten zwischen fachlichen, sozialen und persönlichen Kompetenzen. Die fachlichen Kompetenzen sind bei Jugendlichen, die gerade ihre Ausbildung beginnen, nicht besonders ausgeprägt. Trotzdem können Sie beispielsweise „technisches Verständnis“ oder „kann mit gängigen Werkzeugen umgehen“ als fachliche Kompetenzen auflisten. Persönliche Kompetenzen beziehen sich auf die Persönlichkeit der Schülerinnen und Schüler wie beispielsweise „Einsatzbereitschaft“, „schnelle Auffassungsgabe“ oder „genaues Arbeiten“. Soziale Kompetenzen beschreiben die Fähigkeiten im Umgang mit anderen Menschen wie „Konfliktfähigkeit“ und „Teamfähigkeit“.



Die Bewertung: „Kann“- und „Muss“-Kriterien

Haben Sie eine Liste mit allen wichtigen Kompetenzen erstellt, so können Sie diese noch nach einer Skala bewerten. Die Kompetenzen, die Ihr zukünftiger Lehrling unbedingt haben sollte, sind hoch bewertet und damit „Muss“-Kriterien. Kompetenzen, von denen es zwar schön wäre, wenn der zukünftige Lehrling sie hätte, sie aber keine Voraussetzung für eine erfolgreiche Lehre im Betrieb sind, erhalten eine niedrigere Bewertung und sind damit „Kann“-Kriterien.

Die „Muss“-Kriterien bilden die Grundlage Ihrer Auswahl. Sind sie nicht erfüllt, ist der Bewerber oder die Bewerberin für Ihren Betrieb nicht geeignet. Haben Sie mehrere Bewerber, die alle „Muss“-Kriterien erfüllen, dann bekommt der oder die Bewerber/in die Stelle, der oder die die meisten „Kann“-Kriterien erfüllt.

Ein Beispiel für ein solches Anforderungsprofil finden Sie im Anhang dieser Broschüre.

Die Stellenanzeige

Nachdem Sie das Anforderungsprofil fertiggestellt haben, können Sie gezielt Maßnahmen in Angriff nehmen, Jugendliche anzusprechen. Das ist natürlich nur nötig, wenn Sie nicht bereits über Schülerpraktika oder Kontakte zu Ihrer Partnerschule geeignete Kandidatinnen und Kandidaten gefunden haben.

Stellenanzeigen wirksam schalten

Eine gängige Variante ist eine Anzeige in einer Lokalzeitung, die an alle Haushalte kostenlos verteilt wird. Eine solche Anzeige ist mit ca. 50 Euro – je nach Größe – im Vergleich zu großen Tageszeitungen recht kostengünstig. Mit einer Tageszeitung erreichen Sie mehr potenzielle Bewerber/innen, die Kosten sind aber weit höher und stehen nicht unbedingt im Verhältnis zum Erfolg.

Auch das Schwarze Brett ihrer Partnerschule oder anderer allgemeinbildender Schulen in Ihrer Region bietet Raum für Ihre Stellenanzeige. Fragen Sie nach – viele Lehrkräfte sind dankbar, wenn Sie Ihre Abschlussklassen mit konkreten Angeboten versorgen können.

Viele Jugendliche verfügen zu Hause oder in der Schule über Internetzugang und suchen im Web nach Stellenangeboten. Nutzen Sie die Gelegenheit, Ihre Stellenanzeigen bei der Lehrstellenbörse Ihrer Handwerkskammer kostenlos zu platzieren. So kann Ihre Anzeige ggf. auch direkt mit Anfragen von Jugendlichen „gematched“ werden. Außerdem haben Jugendliche über die Nachwuchswerbeseite www.handwerks-power.de ebenfalls Zugriff auf Ihre Anzeige.

Auch die Agentur für Arbeit betreibt ein Onlineportal, in das Ausbildungsbetriebe ihre offenen Stellen eintragen können. Weitere Informationen zu diesem Portal finden Sie unter www.arbeitsagentur.de.

Wichtig: Veröffentlichen Sie Ihre Anzeige rechtzeitig!

Der optimale Zeitraum ist zwischen Oktober und November, wenn die Ausbildung im darauffolgenden August anfangen soll. Große Unternehmen suchen schon in diesem Zeitraum nach Auszubildenden und gewinnen so die interessierten und motivierten Schüler/innen, die sich frühzeitig um ihren Ausbildungsplatz kümmern wollen.

Achtung!

Eine Stellenausschreibung muss für beiderlei Geschlecht formuliert werden! In § 611 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) heißt es: „Der Arbeitgeber soll einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebs nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben.“ Wird das Gesetz nicht eingehalten, kann von abgelehnten Bewerbern geklagt werden.

Was muss eine Stellenanzeige enthalten?

Es gibt verschiedene Informationen, die eine Stellenanzeige umfassen sollte. Zum einen sollten Sie möglichst viele der „Muss“-Kriterien aus Ihrem Anforderungsprofil in die Anzeige aufnehmen, so dass sich idealerweise nur geeignete Jugendliche bei Ihnen bewerben. Zum anderen ist die Stellenanzeige auch Werbung für Ihren Betrieb. Beschreiben Sie Ihr Unternehmen also in ein paar Sätzen und machen Sie deutlich, warum eine Ausbildung bei Ihnen attraktiv ist. Für Anregungen lohnt es sich immer, Stellenanzeigen in Zeitungen und im Internet anzuschauen.

Beispiel:

- Wir sind ... Name des Betriebs, kurze Beschreibung
- Wir suchen zum ... Beginn der Ausbildung
- eine/n Auszubildende/n ... Ausbildungsberufsbezeichnung
- Sie bringen mit /Sie sind ... Anforderungen an die Bewerber/in
- Wir bieten ... Leistungen des Betriebs
- Senden Sie Ihre Bewerbungsunterlagen ... Art und Umfang der Bewerbung, Ansprechpartner, Kontaktdaten

Tipps:

- Seriosität und Humor schließen sich nicht aus. Warum nicht mit pfeffigen Aussagen und einer außergewöhnlichen Gestaltung für den Ausbildungsplatz in Ihrem Unternehmen werben?
- Wenn Sie Ihr Firmenlogo einsetzen, erhöht sich der Bekanntheitsgrad Ihres Betriebes und die Anzeige wirkt für Bewerber interessanter.
- Immer mehr Jugendliche suchen ihre Lehrstelle über das Internet – ein Grund mehr für Sie, mit Ihrem Betrieb auch online zu gehen.
- Ihre Präsentation in der Öffentlichkeit verrät mehr über Sie und Ihr Unternehmen, als Sie denken. Lassen Sie sich von Kommunikationsprofis beraten. Eine Investition, die sich auf jeden Fall lohnt!

Bewerbungsmappen und Zeugnisse - worauf achten?

Die Bewerbungsunterlagen – der erste Eindruck

- Sind die Unterlagen vollständig? Sind Anschreiben, Lebenslauf, Foto, Zeugnisse enthalten?
- Wie sehen die Unterlagen aus? Sind es ordentliche Kopien oder sehen Sie Eselsohren? Ist vielleicht sogar zu erkennen, dass die Unterlagen bereits mehrfach verwendet worden sind?

Eine ordentliche Bewerbungsmappe kostet viel Mühe. Ist die Bewerbungsmappe inhaltlich perfekt, macht aber einen unordentlichen Eindruck, so ist das möglicherweise für Ihren Arbeitsalltag schlechter als anders herum. Denn: Eine ordentliche Bewerbungsmappe mit Rechtschreibfehlern lässt unter Umständen auf einen nicht perfekt gebildeten, dafür aber sehr sorgfältigen und zuverlässigen Lehrling schließen. Auch an den Zeugnissen können Sie wenigstens teilweise ersehen, ob der oder die Bewerber/in zu Ihnen passt. Stimmen die Noten in den relevanten Fächern? Auch Fächer wie Religion geben bezüglich Mitarbeit und Verhalten oft Auskunft über die Persönlichkeit der Bewerber.

Die Besten erkennen Sie nicht nur an den Noten.

Gute Noten im Zeugnis sind ein guter Hinweis, dass Sie einen vielversprechenden Bewerber vor sich haben. Noten alleine genügen aber nicht, um die richtige Wahl zu treffen. Schließlich wollen Sie nicht nur einen Top-Schüler, sondern jemanden, der perfekt in Ihren Betrieb passt. Denn nicht alle Begabungen eines jungen Menschen spiegeln sich im Zeugnis wieder, wie z. B. das geschickte Arbeiten mit bestimmten Werkstoffen, ein guter Umgang mit Kunden oder eine schnelle Auffassungsgabe bei praktischen Problemen. Achten Sie bei Jugendlichen auf solche besonderen Talente – auch oder ganz besonders bei Bewerbern mit Migrationshintergrund oder einem Handicap. Vielleicht zeigen diese Bewerber genau diejenigen Kompetenzen, die Sie im betrieblichen Alltag dringend benötigen.

Deshalb sollten Sie versuchen, einen Blick hinter die Fassade einer Bewerbung zu erhaschen. Wenn Sie unsicher sind, machen Sie sich einfach persönlich ein Bild von den Menschen, die hinter den Noten stecken. Wie sind ihre Familienverhältnisse? Was haben sie für Hobbys? Vielleicht finden Sie so den heimlichen Tüftler oder talentierten Handwerker, der Ihr Team erstklassig ergänzt. Legen Sie Ihr Augenmerk also auch auf Dinge wie soziales Engagement in der Freizeit. Ist der Bewerber/die Bewerberin beispielsweise Mitglied in einem Sportclub oder in einer Jugendgruppe?

Tipps:

- **Freiwillige Eignungstests:** In manchen Fällen bieten Schulen oder andere Einrichtungen freiwillige Eignungstests an. Hier können Schulabgänger prüfen, ob sie die Grundfertigkeiten für ihren angestrebten Handwerksberuf besitzen. Die Ergebnisse der schriftlichen Prüfung und des Praxisteils werden in einem Zertifikat festgehalten. Beachten Sie diese Ergebnisse, da sie viel über die Fähigkeiten des Bewerbers aussagen.
- **Der Quali-Pass:** An einigen Schulen gibt es die Möglichkeit, den „Quali-Pass“ zu erhalten. Hier ist dokumentiert, wie sich der Bewerber über die Schule hinaus in Vereinen oder Ferienpraktika engagiert hat.

Das Vorstellungsgespräch



Meist handelt es sich für die Jugendlichen um eines der ersten Vorstellungsgespräche überhaupt. Entsprechend nervös sind die meisten Bewerber/innen. Bemühen Sie sich daher, die Atmosphäre so angenehm wie möglich zu gestalten. Wählen Sie einen ruhigen Raum für das Gespräch und bieten Sie den Bewerbern etwas zu trinken an. Ihre Fragen sollten immer mit neutralen Themen beginnen. Beispielsweise mit Fragen zu den Interessen oder Freizeitaktivitäten des Bewerbers/der Bewerberin.

Nutzen Sie für das Vorstellungsgespräch auch das erstellte Anforderungsprofil. Dort haben Sie bereits festgelegt, welche Kriterien Ihnen wichtig sind, und entsprechend können Sie Ihre Fragen formulieren. Richten Sie Ihr Augenmerk auch auf die Neigungen und Fähigkeiten des Bewerbers.

- Prüfen Sie die Fähigkeiten ab, auf die es in Ihrem Handwerksberuf ankommt.
- Versuchen Sie auch, die so genannten weichen Faktoren wie Leistungsbereitschaft, Pünktlichkeit, Ehrlichkeit bei Ihrem Bewerber zu erkennen. Damit erhöhen Sie die Chancen, dass Ihr künftiger Lehrling auch zu Ihnen passt.



Machen Sie es wie die Personalleiter in großen Unternehmen: Schauen Sie ganz genau auf die persönlichen Eigenschaften des Bewerbers. Denn auch mittelmäßige Schüler können Top-Lehrlinge sein, weil Sie Eigenschaften und Fähigkeiten besitzen können, die in der Schule weniger gewichtet werden, aber dafür im Berufsleben umso entscheidender sind.

Vergessen Sie bitte nicht, dass auch Sie sich im Vorstellungsgespräch darstellen sollten. Dabei müssen nun Sie den Bewerber/die Bewerberin davon überzeugen, dass Sie genau der richtige Ausbildungsbetrieb für ihn oder sie sind.

- Erzählen Sie etwas von sich und Ihrem Betrieb – eine der besten und einfachsten Marketingmaßnahmen für Sie selbst.
- Beschreiben Sie die Ausbildung in Ihrem Betrieb: Was lernt ein Lehrling bei Ihnen – was kann er nach seiner Ausbildung?

- Zeigen Sie Perspektiven auf. Das können Perspektiven im Betrieb sein ebenso wie Aussichten über die Ausbildung zum Gesellen hinaus.
- Wer kümmert sich während der Ausbildung um den Bewerber? Sie selbst oder ein Ausbilder?
- Beenden Sie das Gespräch mit einer kurzen Führung durch den Betrieb.

Übrigens: Auch künftige Bürofachkräfte dürfen ruhig einen Einblick in die Werkstatt bekommen. Wenn Sie also nach dem Gespräch einen Rundgang durch die Firma machen, sparen Sie keine Abteilung aus. Diese Betriebsbegehung ergänzt Ihren persönlichen Eindruck vom Bewerber wertvoll.



Wichtige Fragen für das Vorstellungsgespräch:

- Weshalb will der Bewerber gerade diesen Beruf erlernen?
- Warum ausgerechnet in Ihrem Betrieb?
- Betriebspraktika und besondere Interessen? (Dabei können Hobbys oder Fähigkeiten auftauchen, die aus der Bewerbung nicht hervorgehen.)
- Wie ist der private Hintergrund des Bewerbers? Aus welcher Familie/welchen Verhältnissen stammt er oder sie?
- Wie stellt sich der Bewerber seine Zukunft vor? Was will er werden, haben, erreichen?

Vertragsabschluss und Ausbildungsbeginn

Ihre Entscheidung ist gefallen? Dann bringen Sie den Vertrag so schnell wie möglich unter Dach und Fach! Denn Ihr Unternehmen ist bestimmt nicht das einzige, bei dem sich der Jugendliche beworben hat. Verabreden Sie einen Termin, um den Vor- bzw. Ausbildungsvertrag zu unterschreiben. Dabei sprechen Sie alle wichtigen Punkte noch einmal persönlich an: Wie läuft ein Tag im Betrieb ab? Wo ist die Berufsschule? Kann die Arbeitszeit eingeteilt werden und wenn ja, wie?

Nutzen Sie das Gespräch und versuchen Sie schon jetzt bei der Vertragsunterzeichnung, möglichst viele Fragen zu klären. Denn was Sie hier ansprechen, kann später Missverständnisse für alle Beteiligten verhindern. Weisen Sie auf Probezeit, Staffelung der Ausbildungsvergütung, Versicherung und Urlaub hin. Fragen Sie, ob Ihr neuer Lehrling noch Fragen hat. Diese Offenheit wird bei ihm/ihr und bei seinen/ihren Eltern gut ankommen.

Checkliste für den Ausbildungsvertrag:

- Verlangen Sie bei Jugendlichen die Untersuchung nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz.
- Vergütung und Urlaub sind Vertragsbestandteile. Die derzeit gültigen Bestimmungen erfahren Sie bei Ihrer Handwerkskammer.
- In den Vertrag gehören außerdem: die genaue Gliederung der Lehre, die Berufsbezeichnung, die Ausbildungsmaßnahmen außerhalb des Betriebes, die tägliche Arbeitszeit und die Regelungen zur Kündigung.
- Vergessen Sie nicht, die Probezeit einzutragen (bis zu 4 Monaten).
- Weicht die Ausbildungsdauer von der in der Ausbildungsordnung festgelegten Zeit ab? Ergänzen Sie den Vertrag um die Schul- und Prüfungszeugnisse, bevor Sie ihn an die Kammer schicken.
- Sind die Unterschriften geleistet? Bei Jugendlichen gehören auch die Unterschriften der Eltern dazu.
- Die genaue Gliederung der Lehre ist im Ausbildungsvertrag nicht unterzubringen. Sinnvoll ist es, Ausbildungsverordnung, Unterlagen für überbetriebliche Unterweisungen und Ratgeber über Rechte und Pflichten beider Vertragspartner an den Lehrling zu übergeben.

Wichtig:

Abgelehnte Bewerber oder Bewerberinnen sollten Sie ebenfalls sofort benachrichtigen. Bitte denken Sie daran, dass diese sich weiter bewerben müssen. Schön, wenn sie die zurückgeschickten Unterlagen dafür wieder verwenden können.

Schon vor dem Start Sympathien schaffen.

Glückwunsch! Der Vertrag ist unterschrieben und Sie werden zum Ausbildungsbeginn einen neuen Lehrling haben. Bis dahin könnten Sie sich demnach beruhigt zurücklehnen. Sollten Sie aber nicht! Denn bereits jetzt können Sie den Kontakt mit Ihrem künftigen Azubi zu dessen Bindung an Ihr Unternehmen nutzen. Anregungen dafür gibt es genug. Erleichtern Sie Ihrem jungen Mitarbeiter den Papierkrieg und zeigen Sie damit, dass Ihnen die rechtlichen und bürokratischen Anforderungen bekannt und wichtig sind! Senden Sie ihm beispielsweise ein Exemplar des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) oder des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) zu, das die Rechte und Pflichten der Azubis regelt. Oder lassen Sie ihm einen Tarifvertrag und die Ausbildungsordnung zukommen. So geben Sie dem Jugendlichen und seinen Eltern das gute Gefühl, bestens aufgehoben zu sein.

Eine weitere, gute Empfehlung: Nutzen Sie den Tag der offenen Tür, den Handels- und Gewerbetag oder Messeauftritte und laden Sie den neuen Azubi und seine Eltern dazu ein. Eine Glückwunschkarte zum Schulabschluss oder ein Überraschungsgruß zum Geburtstag – sicherlich werden Ihnen noch viele Möglichkeiten der Kontaktpflege einfallen. Die Vorteile liegen auf der Hand! Sie zeigen, dass der Jugendliche in Ihrem Unternehmen willkommen ist, und erleichtern ihm so den Start in den neuen Lebensabschnitt. Mit Sicherheit wird diese Ausbildungsphilosophie in der Familie und im Freundeskreis Ihres Lehrlings für Gesprächsstoff sorgen.

Ein gelungener erster Tag – der etwas andere Ausbildungsbeginn.

Erinnern Sie sich noch an Ihren ersten Ausbildungstag? Sie wissen: Aller Anfang ist schwer. Schließlich sind Lehrlinge von einem Tag auf den anderen mit fremden Menschen und ungewohnten Umgangsformen konfrontiert. Sie müssen sich an neue Hierarchien gewöhnen, an pünktliches und zuverlässiges Arbeiten und sie müssen lernen, Kritik einzustecken. Für manch einen bedeutet der neue Job sogar ein neues Zuhause – weg von den Eltern. Eine echte Bewährungsprobe für die Selbstständigkeit und ein wichtiger Schritt zum Erwachsenwerden. Und bitte vergessen Sie nicht: Der neue Mitarbeiter kann noch kein Experte sein. Erlauben Sie ihm, erst ein Weilchen die neue Berufsluft zu schnuppern, bevor er richtig loslegen wird.

Checkliste für einen guten Start in die Arbeitswelt

- Machen Sie den ersten Ausbildungstag zu einem unvergesslichen „Berufsgeburtstag“.
- Lassen Sie den Lehrling spüren, dass er willkommen ist, nehmen Sie sich an diesem Tag Zeit für ihn. Und falls Sie keine haben, nennen Sie einen Ansprechpartner, der für ihn zuständig ist.
- Stellen Sie ihm alle neuen Kolleginnen und Kollegen vor, ob im Büro oder in der Werkstatt.
- Zeigen und erklären Sie ihm seinen Arbeitsplatz und den gesamten Betrieb vom Keller bis zum Dachstuhl – auch wenn er ihn schon einmal gesehen hat.

- Erklären Sie ihm die Ausbildungseinheiten Schritt für Schritt. Jetzt ist die richtige Zeit, um den schriftlichen Ausbildungsnachweis zu übergeben und zu erklären.
- Ein Arbeitstag ist lang: Kurze Unterbrechungen helfen bei der Konzentration.
- Auf Regeln und Betriebsordnung sollten Sie immer wieder in kleinen Häppchen hinweisen.
- Steigern Sie die Anforderungen langsam: Einige Tage im Betriebsgebäude helfen, Unsicherheiten zu verringern.
- Das Erledigen kleiner, berufstypischer Arbeiten hilft beim Einstieg – es macht stolz und motiviert.

Meldung zur Sozialversicherung!

Bevor Ihr neuer Azubi seine Ausbildung in Ihrem Betrieb beginnt, müssen Sie ihn zur Sozialversicherung melden. Hierfür gibt es spezielle Vordrucke, die Sie bei den Krankenkassen (z. B. der IKK classic) erhalten. In dieses Formular tragen Sie zum Beispiel den Beginn der Ausbildung und die genaue Tätigkeit des Azubis ein. Außerdem benötigt Ihr Azubi – falls er bisher noch nicht gearbeitet hat – einen Sozialversicherungsausweis. Auf diesem ist auch die Rentenversicherungsnummer eingetragen. Mit der Meldung zur Sozialversicherung wird automatisch der Sozialversicherungsausweis beantragt, sofern noch keine Rentenversicherungsnummer vorhanden ist.

Formulare und Informationen im Internet

Im IKK-OnlineCenter unter www.ikk-classic.de können Sie sich ganz einfach eine PIN-Nummer beantragen und bequem vom Betrieb aus:

- Mitarbeiter zur Sozialversicherung melden
- Anträge stellen (z. B. auf Erstattung der Lohnfortzahlung)
- Betriebsdaten wie Anschrift oder Bankverbindung ändern

Außerdem finden Sie auf den Internetseiten der IKK classic unter www.ikk-classic.de nützliche Informationen und Tipps für Ihren Betrieb:

- Aktuelle Kurzinformationen zu Gesetzesänderungen, Urteilen, Terminen
- Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung
- Angebote zu kostenlosen Arbeitgeberseminaren, in denen z. B. Fragen der Lohn- und Gehaltsbearbeitung behandelt werden
- Das Arbeitgeber-Lexikon, ein Online-Nachschlagewerk mit allen wichtigen Informationen für Betriebsinhaber

Was kommt nach dem Praktikum?

Ein Berufspraktikum hat für Arbeitgeber und Schulabgänger gleichermaßen Vorteile. Ihre Praktikanten haben die Möglichkeit, in die echte Arbeitswelt hineinzuschnuppern und Sie finden auf diese Weise vielleicht einen neuen Azubi. Dann wird es schnell ernst mit dem Start ins Berufsleben. Die IKK classic unterstützt Sie und Ihre neuen Nachwuchskräfte mit vielen Infos und speziellen Angeboten für Beschäftigte und Handwerksbetriebe.

Bereits beim Beantragen des Sozialversicherungsausweises und der Rentenversicherungsnummer für Ihre Azubis beginnt der Service der IKK. Denn das erledigen wir für Sie – Sie brauchen sich um nichts weiter zu kümmern.

Auch unterstützen wir Sie zum Beispiel mit spezieller Software für Arbeitgeber: Mit „sv-net“ können Sie Meldungen und Beitragsnachweise elektronisch an die gesetzlichen Krankenkassen übermitteln. Wir beraten Sie dazu gerne. Zusätzlich können Sie über unsere Internet-Filiale vieles bequem vom Betrieb aus erledigen. Zum Beispiel Ihre Mitarbeiter zur Sozialversicherung melden, Anträge stellen oder Ihre persönlichen Daten wie Anschrift und Bankverbindung ändern. Unter www.ikk-classic.de/arbeitgeber können Sie sich ganz einfach für die datengeschützte Internet-Filiale registrieren. Weitere Infos finden Sie in der Leistungsbroschüre für Arbeitgeber, die Sie mit der Postkarte kostenfrei bestellen können



Jetzt Infos bestellen!



Infos für Ihre Praktikanten

Für Ihre Praktikanten gibt es bei der IKK classic hilfreiche Informationen zum Thema Berufswahl und Ausbildungsplatzsuche. Sie können beispielsweise mit der interaktiven CD-ROM „Job-now“ und der Broschüre „Berufsstart perfekt“ herausfinden, welche Berufe ihnen Spaß machen und ihren Fähigkeiten entsprechen. Dazu gibt es Tipps zum Thema Bewerbung und Vorstellungsgespräch.

Azubi gesucht?

Über Online-Börsen können Sie freie Ausbildungsplätze oft kostenlos und zeitlich unbefristet inserieren – und das ganz einfach! Denn die Inserate können Sie jederzeit bearbeiten, löschen oder deaktivieren.

Ziel solcher Online-Börsen ist es, die Kontaktaufnahme für die Jugendlichen aber auch für Ihr Unternehmen zu erleichtern und zu verbessern. Entsprechende Angebote finden Sie beispielsweise auf den Internetseiten der Handwerkskammern und der IKK classic. Schauen sie doch einfach mal vorbei unter www.handwerkskammer.de oder www.spleens-online.de.

Ja, ich möchte folgende Materialien bestellen:

- Leistungsbroschüre für Arbeitgeber
- Flyer Azubi-Online-Börse

Porto
zahlt
Ihre
IKK!

Name _____ Vorname _____

Firma _____ Straße, Nr. _____

PLZ, Ort _____ Telefon _____

E-Mail _____

Datum und Unterschrift

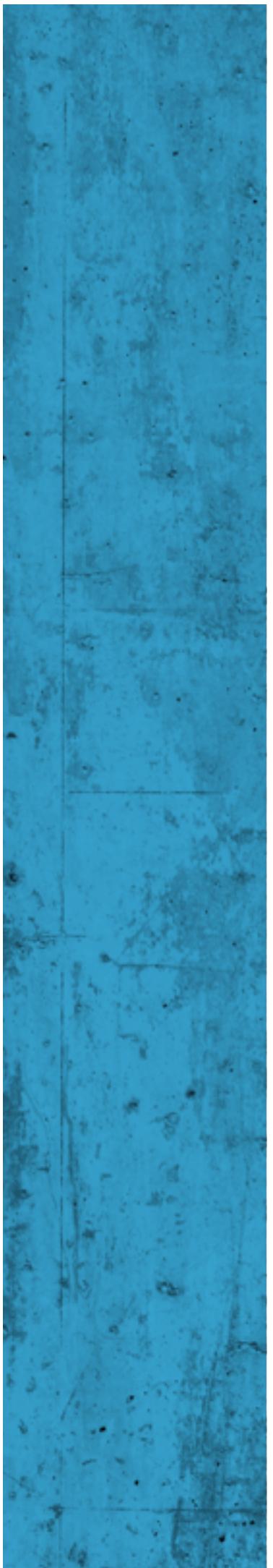
IKK classic
Postfach 823
71608 Ludwigsburg

Die Angabe der personenbezogenen Daten und die Einwilligung zur Verarbeitung und Nutzung ist freiwillig. Dadurch ermöglichen Sie es uns, Sie schnell, einfach und kostenlos zu informieren und zu beraten. Jegliche Nutzung Ihrer Daten können Sie jederzeit bei der IKK classic widerrufen. Ihre Daten werden dann gelöscht. Eine Weiterleitung an Dritte erfolgt nicht.

**Sie finden uns
in der Seitenstraße,
der Hauptstraße
und sogar in der
Milchstraße.**



DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.



Die Handwerkskammern in Ihrer Region:



Handwerkskammer Freiburg

Bismarckallee 6 • 79098 Freiburg
Telefon 07 61/218 00-220 • Fax 07 61/218 00-333
ausbildung@hwk-freiburg.de
www.hwk-freiburg.de



Handwerkskammer Mannheim Rhein-Neckar-Odenwald

B 1, 1-2 • 68159 Mannheim
Telefon 06 21/1 80 02-137 • Fax 06 21/1 80 02-139
info@hwk-mannheim.de
www.hwk-mannheim.de



Handwerkskammer Heilbronn-Franken

Allee 76 • 74072 Heilbronn
Telefon 07131/791-0 • Fax 071 31/ 791-200
info@hwk-heilbronn.de
www.hwk-heilbronn.de



Handwerkskammer Reutlingen

Hindenburgstraße 58 • 72762 Reutlingen
Telefon 071 21/24 12-260 • Fax 071 21/24 12-426
ausbildung@hwk-reutlingen.de
www.hwk-reutlingen.de



Handwerkskammer Konstanz

Webersteig 3 • 78462 Konstanz
Telefon 075 31/2 05-341 • Fax 07531 205 6341
info@hwk-konstanz.de
www.hwk-konstanz.de



Handwerkskammer Region Stuttgart

Team Berufsorientierung
Heilbronner Straße 43 • 70191 Stuttgart
Telefon 0711 1657-256 • Fax 0711 16 57-839
berufsorientierung@hwk-stuttgart.de
www.hwk-stuttgart.de/schueler.htm



HANDWERKSKAMMER KARLSRUHE

Friedrichsplatz 4-5 • 76133 Karlsruhe
Telefon 07 21/16 00-0 • Fax 07 21/16 00-199
info@hwk-karlsruhe.de
www.hwk-karlsruhe.de



Handwerkskammer Ulm

Olgastraße 72 • 89073 Ulm
Telefon 07 31/14 25-0 • Fax 0731/14 25-515
info@hk-ulm.de • www.hk-ulm.de

**Träger der Informationskampagne „www.handwerks-power.de“
und als Vertreter der Baden-Württembergischen Handwerks-
kammern verantwortlich für den Inhalt:**



Baden-Württembergischer
Handwerkstag e.V.
Heilbronner Straße 43 •
70191 Stuttgart
Telefon 0711/26 37 09-0
Fax 0711/26 37 09-100
info@handwerk-bw.de
www.handwerk-bw.de

Unterstützt von:



Wichtige Hinweise ...

... zum Gebrauch des Praktikumsvertragsmusters

Dieses Muster ist vornehmlich als Orientierungs- und Formulierungshilfe zu verstehen. Es können v. a. betriebliche Gegebenheiten oder sonstige besondere Umstände des Einzelfalles nicht berücksichtigt werden. Das Muster ist von daher nicht von vornherein auf Ihre speziellen Belange zugeschnitten und möglicherweise nicht 1:1 auf Ihren Fall übertragbar.

Eine individuelle Beratung vor Verwendung des Vertragsmusters ist daher zu empfehlen. Nutzen Sie die Möglichkeit einer Beratung durch Ihre Handwerkskammer.

Aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen müssen wir Sie auf folgendes hinweisen:

Eine Haftung für den Inhalt des Vertragsmusters kann der Baden-Württembergische Handwerkstag nicht übernehmen. Dieser Haftungsausschluss gilt jedoch nicht für die Haftung aus einer Pflichtverletzung für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie für eine Haftung für sonstige Schäden, die auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung oder einer Verletzung wesentlicher Vertragspflichten (Kardinalpflichten) im Zusammenhang mit der Überlassung des Vertragsmusters beruht.

Baden-Württembergischer Handwerkstag e.V.

Praktikumsvertrag für ein Ferienpraktikum Teil I

Zwischen Frau/Herrn _____

geb. _____ Adresse: _____

sowie dem Betrieb _____

wird für den Zeitraum vom _____ bis _____ folgender Vertrag geschlossen:

§ 1 Inhalt des Praktikumsverhältnisses

Im Rahmen des Praktikums soll der/die Praktikant/in die Regeln und Abläufe eines Betriebes kennen lernen

und erste Erfahrungen und Kenntnisse im Beruf _____

erwerben. Ein Einsatz außerhalb der Betriebsstätte in _____ erfolgt nicht/ist möglich. Ein Arbeitsverhältnis wird hierdurch nicht begründet.

§ 2 Pflichten des Betriebs

Der Betrieb verpflichtet sich:

- im Rahmen seiner Möglichkeiten den/die Praktikanten/in so zu beschäftigen, dass er/sie erfahren kann, ob eine Ausbildung in diesem Berufsfeld sinnvoll erscheint. Für den Betrieb entsteht keine Verpflichtung zu einer späteren Übernahme.
- umgehend die Erziehungsberechtigten zu informieren, wenn der/die Praktikant/in nicht erscheint,
- nach Beendigung des Praktikums dem/der Praktikanten/in ein Zeugnis über Art und Dauer des Praktikums sowie die Tätigkeitsschwerpunkte auszustellen,
- die Jugendarbeitsschutzbestimmungen einzuhalten.

§ 3 Pflichten des/der Praktikanten/in

Der/die Praktikant/in verpflichtet sich:

- alle angebotenen Möglichkeiten zum Erwerb von Kenntnissen, Fertigkeiten und Erfahrungen wahrzunehmen,
- alle ihm/ihr übertragenen Aufgaben gewissenhaft auszuführen,
- den Anweisungen der Weisungsbefugten nachzukommen,
- die Arbeitsordnung, die Dienst- und Geschäftsanweisungen und die Unfallverhütungsvorschriften des Betriebs zu beachten,
- die tägliche Arbeitszeit einzuhalten,
- Werkzeuge, Geräte und Werkstoffe sorgsam zu behandeln,
- beim Fernbleiben vom Praktikum den Betrieb zu unterrichten und spätestens am dritten Werktag eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen.

§ 4 Arbeitszeit, Ruhepausen

Die Arbeitszeit beträgt

- bei Praktikanten/innen, die noch nicht 15 Jahre alt sind, max. 7 Stunden täglich und 35 Stunden pro Woche,
- bei Praktikanten/innen, die 15 aber noch nicht 18 Jahre alt sind, max. 8 Stunden täglich und 40 Stunden pro Woche.

Praktikanten/innen dürfen nur an 5 Tagen in der Woche beschäftigt werden. Hinsichtlich der Samstags-, Sonntags- und Feiertagsruhe sind die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu beachten.

Nach mehr als 4,5 Stunden Arbeitszeit ist eine Ruhepause von 15 Minuten, nach mehr als 6 Stunden Arbeitszeit eine Ruhepause von 1 Stunde zu machen.

Praktikumsvertrag für ein Ferienpraktikum Teil II

§ 5 Vergütung

Der/die Praktikant/in erhält eine monatliche Vergütung in Höhe von _____ Euro/brutto.
Die anteilige Berechnung der Vergütung für einzelne Praktikumstage beträgt 1/20 der Monatsvergütung.
Die Vergütung für den laufenden Monat ist spätestens am letzten Praktikumstag des Monats zu zahlen.

§ 6 Urlaub

Der nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz bestehende Mindesturlaubsanspruch ist zu beachten.
Auf dieser Grundlage ist der für die Praktikumszeit anteilige Urlaub des Praktikanten zu berechnen.
Danach beträgt der Urlaubsanspruch _____ Arbeitstage.

§ 7 Probezeit, Auflösung des Vertrages

Die ersten beiden Wochen (bei einer vereinbarten Praktikumszeit von weniger als vier Wochen: die erste Woche), d.h. die Zeit bis zum _____ gelten als Probezeit. Innerhalb dieser Zeit können beide Seiten den Vertrag jederzeit ohne Einhaltung von Fristen kündigen. Die Kündigung bedarf der Schriftform.
Nach Ablauf der Probezeit ist der Vertrag

- ordentlich kündbar durch den Praktikanten mit einer Frist von 1 Woche, wenn er die Praktikantentätigkeit aufgeben will;
- außerordentlich ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist von beiden Seiten kündbar, wenn ein wichtiger Grund dafür vorliegt.

In beiden Fällen hat die Kündigung schriftlich unter Angabe der Kündigungsgründe zu erfolgen.

Ort, Datum, Unterschrift des Betriebsinhabers

Ort, Datum, Unterschrift des/der Praktikanten/in

Ort, Datum, Unterschrift Erziehungsberechtigte

Nicht zutreffendes bitte streichen:

Der Jahresurlaubsanspruch beträgt nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz:

- mind. 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres, in dem das Praktikum stattfindet, noch nicht 16 Jahre alt ist,
- mind. 27 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres, in dem das Praktikum stattfindet, noch nicht 17 Jahre alt ist
- mind. 25 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres, in dem das Praktikum stattfindet, noch nicht 18 Jahre alt ist

Wenn ein/e Minderjährige/r einen Praktikumsvertrag abschließt oder kündigt, so benötigt er/sie die Zustimmung und Unterschrift der gesetzlichen Vertreter.

Muster für eine Praktikumsbescheinigung

Eine Bescheinigung über die Tätigkeitsschwerpunkte sowie besondere Stärken des Praktikanten während der Zeit in Ihrem Betrieb kann dem Jugendlichen bei späteren Bewerbungen helfen. Daher regen wir an, dass Sie jedem Praktikanten eine kurze Bescheinigung ausstellen. Dieses Muster soll Ihnen als Orientierung dienen, es gibt keine Vorschriften für Form und Inhalt.

Praktikumsbescheinigung

Frau/Herr _____ geb.am _____

wohnhaft in _____

war in der Zeit vom _____ bis _____ als Praktikant/in in unserem Betrieb

(Name und Anschrift des Betriebes/Firmenstempel)

beschäftigt.

Während dieser Dauer war Frau/Herr _____

überwiegend in folgenden Bereichen tätig:

Dabei verrichtete und erlernte sie/er folgende Tätigkeiten:

Besondere Stärken und sonstige Bemerkungen:

(Firmenstempel, Unterschrift des betreuenden Mitarbeiters/Betriebsinhabers)

Checkliste – Anforderungsprofil für Lehrlinge

Wenn Sie einen neuen Auszubildenden auswählen, wie wichtig sind für Ihren Betrieb folgende Eigenschaften bzw. Fähigkeiten?

Persönlichkeitsmerkmale	Wichtigkeit				
	1	2	3	4	5
Fähigkeiten im Umgang mit Menschen:					
• Teamfähigkeit					
• Kompromissbereitschaft					
• Kontaktfähigkeit					
• Anpassungsfähigkeit					
• Aufgeschlossenheit					
• Kooperationsfähigkeit					
• Kommunikationsfähigkeit					
Schriftliche und mündliche Ausdrucksfähigkeit:					
• Überzeugungsvermögen					
• Arbeitsorganisation					
• Organisationsfähigkeit					
• Einfallsreichtum, Improvisationsfähigkeit					
Persönliche Kompetenzen:					
• Verantwortungsbereitschaft					
• Gewissenhaftigkeit					
• Zuverlässigkeit					
• Leistungsbereitschaft					
• Lernbereitschaft					
• Auffassungsvermögen					
• Denken in Zusammenhängen					
• Räumliches Vorstellungsvermögen					
• Rechnerische Fähigkeiten					
• Zeichnerisches Darstellungsvermögen					
• Sinn für Form und Farbe					
• Gestalterische Fähigkeiten					
• Belastbarkeit					
• Arbeiten in Stress-Situationen					
• Ausdauer, Geduld					
• Umstellungsfähigkeit (wechselnde Aufgaben)					
• Aufmerksamkeit					
• Reaktionsschnelligkeit					
• Körperkraft					
• Gesundheitliche Konstitution					
Auftreten:					
• Höflichkeit					
• Selbstsicherheit					
• Gepflegtes Erscheinungsbild					
• Gute Umgangsformen					
Berufsförderndes Vorwissen:					
• EDV-Kenntnisse					
• Sprachen					
• Führerschein					
Soziales Engagement (Mitgliedschaften)					
Sonstiges					

Sie haben die Wahl.

1 <input type="checkbox"/>	Beginnen Sie frühzeitig mit Ihrer Suche nach dem passenden Lehrling.
2 <input type="checkbox"/>	Gehen Sie strategisch vor: Überlegen Sie sich genau, welche Rolle Sie in Ihrem Unternehmen besetzen wollen.
3 <input type="checkbox"/>	Bedenken Sie, dass Sie im Wettbewerb um die besten Lehrlinge stehen. Präsentieren Sie sich als attraktives Unternehmen.
4 <input type="checkbox"/>	Haben Sie schon eine Anzeige geschaltet? Denken Sie daran, dass auch bestehende Kunden und künftige Kunden Sie lesen könnten.
5 <input type="checkbox"/>	Schalten Sie Inserate, z. B. in kleinen Anzeigenblättern oder im Gemeindeanzeiger. Dort sind die Chancen größer, wahrgenommen zu werden.
6 <input type="checkbox"/>	Platzieren Sie Ihr Stellenangebot auch in regionalen Online-Börsen im Internet.
7 <input type="checkbox"/>	Nutzen Sie die Aushangmöglichkeiten in umliegenden Ladengeschäften, Gasthöfen und an Schwarzen Brettern von Kommunen.
8 <input type="checkbox"/>	Inserieren Sie in der Internet-Lehrstellenbörse Ihrer Handwerkskammer.
9 <input type="checkbox"/>	Versuchen Sie auch, einen Aushang in den Schulen Ihrer Umgebung zu platzieren. Meist besteht die Möglichkeit, ein Lehrstellenangebot am Schwarzen Brett der Schule auszuhängen. Die Sekretariate dort helfen Ihnen gerne weiter.

10 <input type="checkbox"/>	Organisieren Sie einen „Tag der Offenen Tür“ für Interessenten. Informieren Sie während der Betriebsbesichtigung über die Perspektiven in Ihrem Berufsfeld und die Chancen in Ihrem Betrieb.
11 <input type="checkbox"/>	Geeignete Bewerber sprechen Sie am besten dort an, wo sie in großer Zahl zu finden sind: direkt in den Schulen.
12 <input type="checkbox"/>	Dies am besten frühzeitig, also bevor sie ihre Berufsentscheidung getroffen haben – mindestens 12 Monate vor Schulabschluss.
13 <input type="checkbox"/>	Nutzen Sie Ihre Chance, Ihren Betrieb als attraktive Ausbildungsstätte zu präsentieren.
14 <input type="checkbox"/>	Stellen Sie sich und Ihren Betrieb bei Schulveranstaltungen (wie z. B. Infotagen) vor.
15 <input type="checkbox"/>	Nutzen Sie die vielen Möglichkeiten eines Praktikums, um Bewerber kennen zu lernen und eine erste Vorauswahl zu treffen.
16 <input type="checkbox"/>	Kontrollieren Sie die Bewerbungsunterlagen auf Vollständigkeit und Erscheinungsbild. Sind die Bewerbungsunterlagen vollständig? Sind Anschreiben, Lebenslauf, Foto, Zeugnisse enthalten?
17 <input type="checkbox"/>	Wie sehen die Unterlagen aus? Sind es ordentliche Kopien, oder sehen Sie Esels-ohren? Ist vielleicht sogar zu erkennen, dass die Unterlagen bereits mehrfach verwendet worden sind?

Das Bewerbungsgespräch

18 <input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none">• Weshalb will der Bewerber gerade diesen Beruf erlernen?• Warum ausgerechnet in Ihrem Betrieb?• Betriebspraktika und besondere Interessen? (Dabei können Hobbys oder Fähigkeiten auftauchen, die aus der Bewerbung nicht hervorgehen.)• Wie ist der private Hintergrund des Bewerbers? Aus welcher Familie/welchen Verhältnissen stammt er oder sie?• Wie stellt sich der Bewerber seine Zukunft vor? Was will er werden, haben, erreichen? Nutzen Sie das Bewerbungsgespräch, um den Menschen hinter der schriftlichen Bewerbung kennen zu lernen. Stellen Sie auch Ihren Betrieb vor.
---------------------------------------	--

19 <input type="checkbox"/>	Wenn Sie die Top-Schulabgänger gewinnen wollen, zeigen Sie ihnen die Entfaltungsmöglichkeiten in Ihrem Betrieb und die vielen Aufstiegsmöglichkeiten in Ihrem Gewerbe.
20 <input type="checkbox"/>	Schauen Sie bei Bewerbern nicht nur auf die Noten. Welche Interessen hat er? Wirkt er zuverlässig? Zeigt er Engagement? Suchen Sie bei Vorstellungsgesprächen und Praktikanten einmal gezielt nach „verborgenen Begabungen“.
21 <input type="checkbox"/>	Prüfen Sie die Fähigkeiten ab, auf die es in Ihrem Handwerksberuf ankommt.
22 <input type="checkbox"/>	Versuchen Sie auch, die so genannten „weichen Faktoren“ wie Charakterfestigkeit, Pünktlichkeit, Ehrlichkeit bei Ihrem Bewerber zu erkennen. Damit erhöhen Sie die Chancen, dass Ihr künftiger Lehrling auch zu Ihnen passt.